

**Ausschreibung**

AOV/SUA-SF 008/2021

**KONZESSION DER ÖFFENTLICHEN  
AUSSERSTÄDTISCHEN  
LINIENVERKEHRSDIENSTE MIT  
AUTOBUSSEN IN DER ZUSTÄNDIGKEIT  
DES LANDES SÜDTIROL**

LOS 1: 86207969E7  
 LOS 2: 8620821E87  
 LOS 3: 8620837BBC  
 LOS 4: 8620880F37  
 LOS 5: 8621250091  
 LOS 6: 8621266DC1  
 LOS 7: 8621452741  
 LOS 8: 86215876A9  
 LOS 9: 8621594C6E  
 LOS 10: 8621601238

**Gara**

AOV/SUA-SF 008/2021

**CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI  
TRASPORTO PUBBLICO DI LINEA  
EXTRAURBANO CON AUTOBUS DI  
COMPETENZA DELLA PROVINCIA  
AUTONOMA DI BOLZANO**

LOTTO 1: 86207969E7  
 LOTTO 2: 8620821E87  
 LOTTO 3: 8620837BBC  
 LOTTO 4: 8620880F37  
 LOTTO 5: 8621250091  
 LOTTO 6: 8621266DC1  
 LOTTO 7: 8621452741  
 LOTTO 8: 86215876A9  
 LOTTO 9: 8621594C6E  
 LOTTO 10: 8621601238

**Erläuterungsanfrage Nr. 63****Frage 1**

Die Ausschreibungsbedingungen beziehen sich ausdrücklich auf Artikel 95 des Gesetzesdekrets 50/2016 und sehen in Punkt 2.1 des "Bewertungssystems für technische Angebote" die Vergabe einer Punktezah vor, mit der die "durchschnittliche Diensterfahrung als Fahrer im Linienbusverkehr oder im Mietwagenverkehr mit Fahrer des fahrenden Personals des Wirtschaftsteilnehmers vom 13.12.2015 (Fahrplanumstellung) bis zum Datum der Veröffentlichung dieser Ausschreibung" belohnt werden soll. Es wird dann festgelegt, dass der "Wirtschaftsbeteiligte mit der höchsten durchschnittlichen Diensterfahrung der Fahrer die maximale Punktzahl erhält. Der Wirtschaftsbeteiligte mit der niedrigsten durchschnittlichen Diensterfahrung der Fahrer wird mit 0 Punkten bewertet."

Bekanntlich hat sich die Rechtsprechung seit langem dafür ausgesprochen, die Einbeziehung von Elementen, die sich auf die technischen

**Richiesta di chiarimento n. 63****Quesito 1**

Il disciplinare di gara richiama espressamente l'art. 95 del d.lgs. 50/2016, e prevede al punto 2.1 del "Sistema di valutazione dell'offerta tecnica", l'attribuzione di un punteggio diretto a premiare l'"esperienza media di servizio come conducente di servizi di linea con autobus o servizi noleggio autobus con conducente ~~del personale viaggiante dell'operatore economico dal 13.12.2015 (cambio orario) fino alla data di pubblicazione di questa gara~~". Viene poi specificato, che all'"operatore economico con l'esperienza media di servizio dei conducenti più alta sarà assegnato punteggio massimo. All'operatore economico con l'esperienza media di servizio dei conducenti più bassa saranno assegnati 0 punti."

Come è noto, l'orientamento giurisprudenziale è stato a lungo nel senso del divieto di inclusione, tra i criteri di valutazione delle offerte, di elementi attinenti alla capacità



Fähigkeiten des Unternehmens (insbesondere bisherige Erfahrungen) und nicht auf die Qualität des Angebots beziehen, in die Kriterien für die Angebotsbewertung zu untersagen, und zwar aufgrund des Grundsatzes, der eine Vermischung der subjektiven Qualifikationskriterien mit den Kriterien für die Bewertung des Angebots zum Zwecke des Zuschlags verhindert (vgl. in diesem Sinne Staatsrat, Sektion V, Urteil Nr. 4971/2008; id., V, Urteil. Nr. 4191/2013; id., Urteil Nr. 5181/2015). Mit Inkrafttreten des neuen Vergabegesetzes wurde die abgeschwächte Anwendung des Verbots der Vermischung von subjektiven Qualifikationskriterien und objektiven Kriterien für die Bewertung des Angebots wirksam. Nach der jüngsten Rechtsprechung können subjektive Kriterien bei der Bewertung von Angeboten berücksichtigt werden, wenn sie es ermöglichen, den Inhalt und die Zuverlässigkeit des Angebots besser zu beurteilen oder die als besonders wertvoll erachteten Merkmale des Angebots hervorzuheben, "(...) wie in dem Fall, in dem Aspekte der Tätigkeit des Unternehmens die Qualität des Angebots wirksam beleuchten können" (in diesem Sinne Staatsrat, Sektion V, S. 279/2018; siehe auch Sektion V, S. 1916/2020). Im vorliegenden Fall schien der Wortlaut des betreffenden Unterkriteriums, wenn auch unter der Überschrift "Dienst Erfahrung der im Rahmen des jeweiligen Loses beschäftigten Mitarbeiter", der Gesamterfahrung des gesamten reisenden Personals jedes einzelnen Wirtschaftsteilnehmers unabhängig von dessen tatsächlicher Beschäftigung bei der Erbringung der Dienstleistung einen lohnenden Wert zuzuschreiben.

Dafür spricht auch die Verwendung der Begriffe "durchschnittliche Erfahrung" und "des fahrenden Personals des Wirtschaftsteilnehmers vom 13.12.2015 .... bis zum Datum der Veröffentlichung dieser Ausschreibung", die die ausgeübte Tätigkeit ausdrücklich qualifizieren und damit das Bewertungskriterium eindeutig als auf die vorherige Erfahrung bezogen kennzeichnen. Nach einem Klärungswunsch eines technischen Betreibers (Nr. 3) wurde das betreffende Unterkriterium zunächst aus dem Ausschreibungsgesetz entfernt, um dann wieder hinzugefügt zu werden.

In der Folge veröffentlichte die Ausschreibungsbehörde die Klarstellung Nr. 27, in der sie feststellte, dass:

tecnica dell'impresa (in particolare, la pregressa esperienza) anziché alla qualità dell'offerta, alla stregua del principio ostativo alla commistione fra i criteri soggettivi di qualificazione e i criteri afferenti alla valutazione dell'offerta a fini di aggiudicazione (cfr. in tal senso, Consiglio di Stato, sez. V, sent. n. 4971/2008; id., V, sent. n. 4191/2013; id., sent. n. 5181/2015).

Entrato in vigore il nuovo codice dei contratti pubblici, si è fatta strada l'applicazione attenuata del divieto di commistione fra i criteri soggettivi di qualificazione e i criteri oggettivi di valutazione dell'offerta. Secondo il più recente orientamento giurisprudenziale, nella valutazione delle offerte possono essere valutati profili di carattere soggettivo, qualora consentano di apprezzare meglio il contenuto e l'affidabilità dell'offerta o di valorizzare caratteristiche dell'offerta ritenute particolarmente meritevoli, "(...) come nel caso in cui aspetti dell'attività dell'impresa possano effettivamente illuminare la qualità dell'offerta (in tal senso, Consiglio di Stato, sez. V, sent. n. 279/2018; vedasi anche sez. V, sent. n. 1916/2020). Nel caso di specie, la formulazione del sottocriterio in questione, sebbene sotto la rubrica "esperienza di servizio dei dipendenti, impiegati nell'ambito del rispettivo lotto", sembrava attribuire valenza premiante all'esperienza complessiva di tutto il personale viaggiante di ogni singolo operatore economico, a prescindere dall'effettivo impiego dello stesso nell'esecuzione del servizio.

In tal senso depone anche l'utilizzo dei termini "esperienza media" e "del personale viaggiante dell'operatore economico dal 13.12.2015 .... fino alla data di pubblicazione di questa gara", che qualificano espressamente l'attività che è stata svolta, così connotando in maniera chiara il criterio di valutazione come riferito all'esperienza pregressa. A seguito di una richiesta di chiarimento di un operatore tecnico (n. 3), il sottocriterio in questione è stato in un primo tempo espunto dalla legge di gara, per poi essere nuovamente aggiunto.

Successivamente, la stazione appaltante ha pubblicato il chiarimento n. 27, con il quale affermava che:

- "per quanto riguarda la questione del personale oggetto di valutazione si comunica, in conformità alle risposte già pubblicate, che sarà valutato il personale proprio del concorrente che si intende impiegare nell'ambito di un lotto di gara";



- "Zur Frage des zu bewertenden Personals wird in Übereinstimmung mit den bereits veröffentlichten Antworten mitgeteilt, dass das eigene Personal des Wettbewerbers, das innerhalb eines Ausschreibungsloses eingesetzt werden soll, bewertet wird";

- "Es wird klargestellt, dass der Bieter bei der Ausführung nicht an die im Angebot angegebene Person und Anzahl der Fahrer gebunden ist, sondern im jeweiligen Los und während der gesamten Auftragsdauer die durchschnittliche Erfahrung einhalten muss."

- "Die vorstehende Verpflichtung entfällt, wenn Personal des bisherigen Konzessionärs eingesetzt werden soll."

Hierzu ist zunächst anzumerken, dass die zurückgezogenen Erläuterungen dem wörtlichen Ausdruck des betreffenden Unterkriteriums widersprechen, wie er in der Leistungsbeschreibung enthalten ist und in den vorangegangenen Absätzen hervorgehoben wurde. Wenn die in den obigen Erläuterungen dargelegte Auslegung akzeptiert wird, führt das besagte Unterkriterium zu einer Verschärfung einer Anforderung, die sowohl von der durchschnittlichen Erfahrung des Personals der Wirtschaftsteilnehmer als auch von den Auswirkungen der Organisationsstruktur der Wirtschaftsteilnehmer selbst auf die Erbringung der spezifischen Dienstleistung völlig losgelöst ist.

All dies zu Schaden der tatsächlichen Qualität des Angebots und unter Missachtung der Grundprinzipien der par condicio und des Wettbewerbs.

So ausgelegt erscheint das Unterkriterium daher als unvereinbar mit dem Grundgedanken der Vorschrift des Art. 95 Abs. 6 Buchst. e) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 50/2016, ohne dass die Übereinstimmung mit den vom Auftraggeber bei der Genehmigung der Ausschreibungsregeln festgelegten Anforderungen anderweitig positiv gewürdigt werden kann.

Durch die Auslegung in der Klarstellung Nr. 27, insbesondere dort, wo es heißt: "der Bieter bei der Ausführung nicht an die im Angebot angegebene Person und Anzahl der Fahrer gebunden ist, sondern im jeweiligen Los und während der gesamten Auftragsdauer die durchschnittliche Erfahrung einhalten muss", könnte das betreffende Unterkriterium zu paradoxen Ergebnissen führen. Als Beispiel sei angemerkt, dass es aufgrund der Erläuterungen des Auftraggebers denkbar

- "si precisa che il concorrente in sede di esecuzione non è vincolato alla persona e al numero dei conducenti indicato nell'offerta, ma deve rispettare, nel rispettivo lotto e per tutta la durata dell'incarico, l'esperienza media."

- "l'obbligo di cui sopra viene meno quando deve essere assunto personale dell'attuale concessionario."

A tal proposito si evidenzia in primo luogo che i chiarimenti ritrascritti contraddicono l'espressione letterale del sottocriterio in questione, quale contenuta nel disciplinare di gara e che si è avuto cura di evidenziare nei precedenti capoversi. Inoltre, accogliendo l'interpretazione di cui ai chiarimenti ritrascritti, il detto sottocriterio finisce per valorizzare un requisito del tutto avulso sia dall'esperienza media del personale degli operatori economici e sia pure dall'incidenza dell'assetto organizzativo degli operatori medesimi nell'espletamento dello specifico servizio.

Il tutto, a discapito dell'effettiva qualità dell'offerta e in spregio ai basilari principi di par condicio e di concorrenza.

Interpretato in questo modo, il sottocriterio appare dunque difforme dalla ratio sottesa alla previsione di cui all'art. 95 comma 6, lett. e), d.lgs. n. 50/2016, parimenti sopra enucleata, senza che possa esserne altrimenti positivamente apprezzata la rispondenza alle esigenze individuate dalla stazione appaltante in sede di approvazione della disciplina di gara. Così come viene interpretato nel chiarimento n. 27, in particolare dove si afferma che "il concorrente in sede di esecuzione non è vincolato alla persona e al numero dei conducenti indicato nell'offerta, ma deve rispettare, nel rispettivo lotto e per tutta la durata dell'incarico, l'esperienza media" il sottocriterio in questione potrebbe portare ad esiti paradossali. A titolo esemplificativo si evidenzia, che in base ai chiarimenti resi dalla stazione appaltante pare essere ipotizzabile che un'azienda di 1.000 addetti, dei quali solo uno abbia un'esperienza elevata e gli altri 999 addetti senza l'esperienza richiesta, possa indicare nell'offerta in relazione al sottocriterio 2.1. (eventualmente anche in più lotti) quell'unico addetto e in tal modo conseguire un punteggio molto alto, anche se l'esperienza media "del personale viaggiante dell'operatore economico dal 13.12.2015 .... fino alla data di pubblicazione di questa gara", che in ultima analisi dovrebbe rispecchiare la sua capacità



erscheint, dass ein Unternehmen mit 1.000 Mitarbeitern, von denen nur einer über eine hohe Erfahrung verfügt und die anderen 999 Mitarbeiter nicht über die erforderliche Erfahrung verfügen, in seinem Angebot in Bezug auf das Unterkriterium 2.1 (evtl. sogar in mehreren Losen) diesen einen Mitarbeiter angeben könnte und damit eine sehr hohe Punktzahl erreichen könnte, obwohl die durchschnittliche Erfahrung "des fahrenden Personals des Wirtschaftsteilnehmers vom 13.12.2015 .... bis zum Tag der Veröffentlichung dieser Ausschreibung", die letztlich dessen technische und organisatorische Leistungsfähigkeit widerspiegeln sollte, die Vergabe einer Bonuspunktzahl überhaupt nicht rechtfertigen würde.

Diese eindeutig verfälschende und im Nachhinein wegen Unmöglichkeit/Undurchführbarkeit der Ausschreibung zu rügiger Auslegung beruht auf dem Wortlaut der betreffenden Erläuterungen, wonach die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung des Auftrags "(...) nicht an die im Angebot angegebene Anzahl von Fahrern" gebunden sind. Dies unterstützt das Verhalten eines Betreibers, der zur Sicherung seiner Wettbewerbsfähigkeit in seiner Ausschreibung eine begrenzte Anzahl von sehr erfahrenen Mitarbeitern vorgibt.

Die andere Schlussfolgerung, zu der die Vergabestelle in ihrer Klarstellung Nr. 27 gelangt ist, wonach "die oben genannte Verpflichtung (d. h. die Einhaltung der durchschnittlichen Erfahrung des im Angebot angegebenen Personals) entfällt, wenn Personal des derzeitigen Konzessionärs eingesetzt werden soll", ist nicht nur in den Ausschreibungsvorschriften nicht verankert, sondern scheint auch nicht mit den in diesem Bereich geltenden allgemeinen Grundsätzen vereinbar zu sein. Der Verweis bezieht sich in erster Linie auf das Verbot der Unveränderlichkeit des technischen Angebots, das als logische Folge des Grundsatzes der Gleichheit der Wettbewerber angesehen wird, einer Vorschrift, die die Unparteilichkeit, den Wettbewerbsgrundsatz und die Gleichbehandlung der am Ausschreibungsverfahren teilnehmenden Wirtschaftsteilnehmer schützen soll.

In Anbetracht dessen wird die Vergabestelle aufgefordert, klare und präzise Regeln für die Auslegung des betreffenden Unterkriteriums aufzustellen und zu veröffentlichen, die ihm

technische und organisativa, non giustificerebbe affatto l'attribuzione di un punteggio premiante. A tale interpretazione, evidentemente distortiva e passibile di essere censurata a posteriori per impossibilità / irrealizzabilità dell'offerta, conduce il dato testuale dei chiarimenti in parola, ove si afferma che gli operatori economici in sede di esecuzione non sono vincolati "(...) al numero dei conducenti indicato nell'offerta".

Con ciò, avvalorando la condotta di un operatore che indichi nella propria offerta – onde garantirne la competitività - un numero circoscritto di addetti con esperienza molto elevata.

Anche l'altra conclusione a cui giunge la stazione appaltante nel chiarimento n. 27, secondo cui "l'obbligo (n.d.r. di rispettare l'esperienza media del personale indicato nell'offerta) di cui sopra viene meno quando deve essere assunto personale dell'attuale concessionario", oltre a difettare di un appiglio nella disciplina di gara, pare non essere compatibile con i principi generali applicabili in materia. Il riferimento è in primis al divieto di immodificabilità dell'offerta tecnica, considerato corollario del principio di par condicio dei concorrenti, che è regola posta a tutela della imparzialità, del principio della concorrenza e della parità di trattamento tra gli operatori economici che prendono parte alla procedura concorsuale.

Alla luce di quanto precede si invita codesta stazione appaltante a stabilire e pubblicare delle regole interpretative del sottocriterio in questione chiare e precise, e che oltre a non attribuire un significato ed una portata diversa e maggiore di quella che risulta dal testo del Sistema di valutazione dell'offerta tecnica, siano conformi con la disciplina di gara e in generale con le norme e principi generali sopra evidenziati, applicabili in materia. Ciò anche al fine di evitare incertezze interpretative ed applicative del criterio di valutazione in questione, futuri contenziosi ed in ultima analisi inefficienza dell'azione amministrativa. Inoltre, si invita codesta stazione a concedere una congrua proroga del termine per il deposito delle offerte, affinché gli operatori economici abbiano sufficiente tempo per preparare la loro offerta alla luce delle regole interpretative che verranno fornite dalla stazione appaltante.



nicht nur keine andere oder größere Bedeutung und Tragweite verleihen, als im Text des Systems zur Bewertung technischer Angebote festgelegt ist, sondern auch mit den Ausschreibungsregeln und generell mit den oben genannten allgemeinen Regeln und Grundsätzen, die in diesem Bereich gelten, in Einklang stehen. Dies auch, um Unsicherheiten bei der Auslegung und Anwendung des jeweiligen Bewertungskriteriums, zukünftige Streitigkeiten und letztlich ineffizientes Verwaltungshandeln zu vermeiden. Darüber hinaus wird die Vergabestelle ersucht, eine angemessene Verlängerung der Frist für die Einreichung von Angeboten zu gewähren, damit die Wirtschaftsteilnehmer genügend Zeit haben, ihre Angebote unter Berücksichtigung der Auslegungsregeln, die der öffentliche Auftraggeber bereitstellen wird, vorzubereiten.

#### **Antwort 1**

Der Art. 95 des GvD 50/2016 Absatz 6, e) sieht spezifisch die Berufserfahrung des effektiv im Auftrag eingesetzten Personals vor, wenn die Qualität des eingesetzten Personals erheblichen Einfluss auf das Niveau in der Ausführung des Auftrages hat. Dies ist bei Busfahrern für die Erbringungen von Busdienstleistungen der Fall.

Die Klarstellung 27 bezieht sich auf das fahrende Personal des scheidenden Konzessionärs, welches aufgrund der Anwendung der Sozialklausel vom neuen Konzessionär aufgenommen werden muss. Deshalb können die Berufserfahrung und die Anzahl der Personen dem Wirtschaftsteilnehmer zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe nicht definitiv bekannt sein.

Die Durchschnittliche Berufserfahrung gilt nur für das eigene Personal, für dieses aber unveränderlich für die gesamte Dauer der Auftragsausführung.

#### **Frage 2**

Bekanntlich ist es bei Ausschreibungen, die auf der Grundlage des Kriteriums des wirtschaftlich günstigsten Angebots vergeben werden, unbedingt erforderlich, dass in der *lex specialis* der Ausschreibung die von der Kommission bei der Bewertung der Angebote zu beachtenden Kriterien, die nicht allgemein oder unbestimmt sein dürfen, sowie die von den Wettbewerbern vorzulegenden Informationen und Unterlagen

#### **Risposta 1**

L'art. 95 del D.lgs. 50/2016, paragrafo 6, e) prevede specificamente l'esperienza professionale del personale effettivamente impiegato nel contratto, quando la qualità del personale impiegato ha un impatto significativo sul livello nell'esecuzione del contratto. Questo è il caso degli autisti di autobus per la prestazione di servizi di trasporto con autobus.

Il chiarimento 27 si riferisce al personale viaggiante del concessionario uscente che deve essere assunto dal nuovo concessionario a causa dell'applicazione della clausola sociale. Pertanto, l'esperienza professionale e il numero di persone non possono essere conosciuti definitivamente dall'operatore economico al momento della presentazione dell'offerta.

L'esperienza media di servizio vale solo per il proprio personale conducente per il quale è però invariabile per tutta la durata dell'esecuzione dell'incarico.

#### **Quesito 2**

Come è noto, nelle gare che vengono aggiudicate secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa è assolutamente necessario che nella *lex specialis* di gara vengano indicati in maniera chiara i criteri a cui deve attenersi la commissione per la valutazione delle offerte, che non devono essere generici né indeterminati, e le informazioni e documenti che



klar angegeben werden. Dies soll es den Bietern ermöglichen, einen fundierten Vorschlag zu unterbreiten, und der Ausschreibungskommission, die Angebote im Einklang mit den spezifischen Zielen des öffentlichen Interesses zu bewerten, die der Auftraggeber verfolgt.

Dies vorausgeschickt, unter Bezugnahme auf das Technische Angebotsbewertungssystem und insbesondere auf das Unterkriterium 2.1 des "Technischen Angebotsbewertungssystems", das darauf abzielt, die "durchschnittliche Diensterfahrung als Fahrer im Linienbusverkehr oder im Mietwagenverkehr mit Fahrer des fahrenden Personals des Wirtschaftsteilnehmers vom 13.12.2015 (Zeitumstellung) bis zum Datum der Veröffentlichung dieser Ausschreibung", um die Homogenität der Berechnung und damit die Vergleichbarkeit des Parameters zu gewährleisten, wird es angesichts der zahllosen Variablen, die die Berechnung des Parameters erheblich beeinflussen können, als unerlässlich angesehen, den Wirtschaftsteilnehmern eine Berechnungstabelle und/oder eine ausführliche Erläuterung der Kriterien und Methoden für die Berechnung und/oder Erstellung der Tabelle zur Verfügung zu stellen.

Nur als Beispiel seien hier einige potenzielle Elemente der Subjektivität in der Berechnungsmethode, die an eine potenzielle und unzulässige Willkür grenzen, hinsichtlich derer die Mitteilung klarer und präziser Kriterien und Auslegungsregeln erforderlich ist:

**Frage 2.1:** Ob mit einem vollen Monat der Kalendermonat gemeint ist oder ob das Datum des 13.12.2015 als Startdatum für die Berechnung zu betrachten ist (also der 13. jedes Folgemonats als Bezugsdatum), und wie der letzte Monat Februar 2021 zu betrachten ist.

#### Antwort 2.1

1. Der Zeitraum zwischen dem 13.12.2015 und der Veröffentlichung der Ausschreibung, d.h. 1901 Tage, ist zu berücksichtigen. Dividiert man diesen Zeitraum durch 30 Tage (durchschnittliche Monatstage), erhält man 63 volle Monate für den angegebenen Zeitraum. Es ist daher zu beachten, dass ein Zeitraum von 30 Kalendertagen als voller Monat definiert ist.

**Frage 2.2:** Welche Mitarbeiter bei der Berechnung berücksichtigt werden sollen; als Beispiel also die Berücksichtigung der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung oder alle Mitarbeiter, die im

devono essere forniti dai concorrenti. Ciò al fine di permettere ai concorrenti di presentare una proposta consapevole e alla commissione di gara di esprimere una valutazione delle offerte coerente con le specifiche finalità di interesse pubblico perseguite dalla stazione appaltante.

Ciò premesso, con riferimento al Sistema di valutazione dell'offerta tecnica e più specificamente al sottocriterio 2.1 del "Sistema di valutazione dell'offerta tecnica", diretto a premiare l'"esperienza media di servizio come conducente di servizi di linea con autobus o servizi noleggio autobus con conducente del personale viaggiante dell'operatore economico dal 13.12.2015 (cambio orario) fino alla data di pubblicazione di questa gara" per garantire l'omogeneità nel calcolo, e quindi la confrontabilità del parametro, si ritiene che sia imprescindibile fornire agli operatori economici una tabella di calcolo e/o una spiegazione dettagliata dei criteri e delle modalità di calcolo e/o di compilazione della tabella, in considerazione delle innumerevoli variabili che possono andare ad incidere significativamente sul calcolo del parametro.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si fanno presente alcuni dei potenziali elementi di soggettività, tali da sconfinare in una potenziale ed inammissibile arbitrarietà, nella modalità di calcolo, rispetto ai quali si richiede la comunicazione di criteri e regole interpretative chiare e precise:

**Quesito 2.1:** Se per mese intero si intenda il mese di calendario o se si debba considerare la data del 13.12.2015 come data per la decorrenza del calcolo (quindi il 13 di ogni mese successivo quale riferimento), e come si intenda considerare l'ultimo mese di febbraio 2021.

#### Risposta 2.1

1. È da considerare il periodo tra il 13.12.2015 e la pubblicazione della gara ovvero 1901 gg. Dividendo questo periodo per 30gg (giorni medi mensili) si arriva a 63 mesi interi per il periodo indicato.

Si precisa quindi che come mese intero viene definito un periodo di 30gg solari.

**Quesito 2.2:** Quali collaboratori siano da considerare nel computo; a titolo esemplificativo considerando quindi i collaboratori alla data di pubblicazione della gara o tutti i collaboratori che abbiano avuto un



Zeitraum der Messung des Parameters ein Arbeitsverhältnis hatten;

**Antwort 2.2**

Es können alle Mitarbeiter angegeben werden, die während des zulässigen Bezugszeitraums in der Belegschaft anwesend waren.

**Frage 2.3:** Sollte ein Gewichtungskoeffizient verwendet werden, um den Beitrag zur Berechnung unterschiedlich zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer Vollzeit - und wenn Vollzeit, für wie viele Tage pro Woche der tatsächlichen Dienstleistung - oder Teilzeit arbeitet?

**Antwort 2.3**

Ja, die Berufserfahrung muss für jeden Mitarbeiter mit dem Anwesenheitsfaktor multipliziert werden. Z.B. für einen Teilzeitmitarbeiter mit 50% wird die Berufserfahrung mit 0,5 multipliziert.

**Frage 2.4:** Welche Art von Beitrag zur Berechnung sollte für Fahrer auf Abruf berücksichtigt werden? Zählen sie in jedem Fall, auch wenn sie tatsächlich nur wenige Tage, in der Regel nicht zusammenhängend, über einen ganzen Monat gearbeitet haben?

**Antwort 2.4**

Es gilt die obige Antwort. Die Berufserfahrung wird mit dem Faktor der tatsächlich gearbeiteten Tage multipliziert.

**Frage 2.5:** Welche Bescheinigung muss der Wirtschaftsbeteiligte als Nachweis für die Erfahrung des Mitarbeiters vorlegen, insbesondere wenn die Erfahrungsmonate bei einem anderen Wirtschaftsbeteiligten erworben wurden?

**Antwort 2.5**

Der geforderte Bericht ist mit dem Angebot einzureichen. Die Vergabestelle behält sich das Recht vor, die Angaben durch Anforderung weiterer Unterlagen zu überprüfen.

**Frage 2.6:** Sind Krankenstände, Abwesenheitszeiten (z. B. Gesetz 104, Blutspende, Fortbildung, Beurlaubungen verschiedener Art) überhaupt bei der Berechnung zu berücksichtigen?

**Antwort 2.6**

rapporto di lavoro nel periodo oggetto della misurazione del parametro;

**Risposta 2.2**

Possono essere indicati tutti i collaboratori presenti nell'organico nel periodo di riferimento ammesso.

**Quesito 2.3:** Si deve utilizzare un coefficiente di ponderazione al fine di considerare diversamente l'apporto al calcolo considerando se il collaboratore sia inquadrato a tempo pieno, e se a tempo pieno per quanti giorni alla settimana di servizio effettivo, o part time?

**Risposta 2.3**

Sì, l'esperienza lavorativa deve essere moltiplicata per ogni collaboratore con il fattore di presenza. P.es. per un dipendente part time 50% l'esperienza lavorativa viene moltiplicata con 0,5.

**Quesito 2.4:** Quale tipo di apporto al calcolo si dovrebbe considerare per gli autisti "a chiamata"? Rientrano a tutti gli effetti nel calcolo, pur avendo poi effettivamente lavorato solo alcune giornate, tendenzialmente non consecutive, nell'arco di un mese intero?

**Risposta 2.4**

Vale la risposta sopra. L'esperienza lavorativa viene moltiplicata con il fattore dei giorni effettivamente lavorati.

**Quesito 2.5:** Quale attestazione deve essere fornita dall'operatore economico a comprova dell'esperienza del collaboratore, ed in particolare qualora i mesi di esperienza siano stati maturati presso altro operatore?

**Risposta 2.5**

Nell'offerta è da presentare la relazione richiesta. La stazione appaltante si riserva di verificare le indicazioni chiedendo ulteriore documentazione.

**Quesito 2.6:** I periodi di malattia, assenza (es. Legge 104, donazione sangue, formazione, congedi di vario tipo) sono a tutti gli effetti da considerare nel calcolo?

**Risposta 2.6**



Es gilt der Arbeitsvertrag. Abwesenheiten dürfen nicht abgezogen werden.

**Frage 2.7:** Weiters wird gefragt, ob die Wirtschaftsteilnehmer die Namen des in der Ausschreibung angegebenen Personals angeben müssen.

**Antwort 2.7**

Nein.

**Frage 2.8:** Es ist auch darauf hinzuweisen, dass angesichts der Klarstellung Nr. 27, in der der Auftraggeber präzisiert, dass "der Wettbewerber während der Ausführung nicht an die im Angebot angegebene Person und Anzahl der Fahrer gebunden ist", die Wirtschaftsteilnehmer in ihrem Angebot auch nur einen einzigen Mitarbeiter angeben können, an dem die durchschnittliche Erfahrung gemessen wird, die während der Ausführung für die gesamte Dauer des Auftrags einzuhalten ist, unabhängig von der aktuellen Anzahl der Mitarbeiter des Betreibers, unbeschadet dessen, was in der Klarstellung Nr. 27 genannt wird, d.h. die Verpflichtung, in dem jeweiligen Los und für die gesamte Dauer des Einsatzes die durchschnittliche Erfahrung zu beachten. Es wird um Bestätigung der Richtigkeit dieser Schlussfolgerung gebeten.

**Antwort 2.8**

Die Klärung Nr. 27 wird bestätigt.

**Frage 2.9:** In der Klarstellung Nr. 27 heißt es außerdem, dass "die vorgenannte Verpflichtung entfällt, wenn das Personal des bisherigen Konzessionärs eingestellt werden muss". In diesem Zusammenhang bitten wir um eine genauere Spezifizierung, wie die Sozialklausel anzuwenden ist, d.h. welche formalen Anforderungen vom Auftragnehmer zu erfüllen sind, um ihre wirksame Anwendung und damit die Rangfolge nachzuweisen.

**Antwort 2.9**

Die Erfüllung der Sozialklausel wird von der Vergabestelle vor der Vertragsunterschrift eventuell auch in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und dem Arbeitsinspektorat überprüft. Da die Anwendung der Sozialklausel von der Zustimmung der einzelnen Mitarbeiter abhängt, kann derzeit noch keine detaillierte Prognose erstellt werden.

Vale il contratto di lavoro. Le assenze non devono essere detratte.

**Quesito 2.7:** Inoltre si chiede se gli operatori economici debbano indicare i nominativi del personale indicato in offerta.

**Risposta 2.7**

No.

**Quesito 2.8:** Si ritiene inoltre di evidenziare che alla luce del chiarimento n. 27, in cui la Stazione appaltante ha specificato che "il concorrente in sede di esecuzione non è vincolato alla persona e al numero dei conducenti indicato nell'offerta" gli operatori economici potrebbero indicare nell'offerta anche solo un unico addetto rispetto al quale verrà misurata l'esperienza media, da rispettare in sede di esecuzione per tutta la durata dell'incarico, a prescindere dal numero attuale di collaboratori dell'operatore, fermo restando quanto esplicitato nel chiarimento n. 27, ossia l'obbligo di rispettare, nel rispettivo lotto e per tutta la durata dell'incarico, l'esperienza media. Si chiede conferma in ordine alla correttezza di tale conclusione.

**Risposta 2.8**

Si conferma quanto indicato nel chiarimento n. 27.

**Quesito 2.9:** Sempre nel chiarimento n. 27 si specifica che "l'obbligo di cui sopra viene meno quando deve essere assunto personale dell'attuale concessionario" a tal proposito si richiede di voler meglio specificare le modalità con cui si va ad applicare la clausola sociale, ossia quali adempimenti formali ricadano in capo all'aggiudicatario per comprovarne l'effettiva applicazione e quindi l'ordine prioritario.

**Risposta 2.9**

Il rispetto della clausola sociale sarà verificato dalla stazione appaltante prima della firma del contratto, eventualmente anche in collaborazione con i sindacati e l'ispettorato del lavoro. Poiché l'applicazione della clausola sociale dipende dal consenso dei singoli dipendenti, non è possibile fare una previsione dettagliata in questa fase. Tuttavia,





Die Aufteilung auf die verschiedenen Lose wird aber sicher aufgrund eines objektiven Kriteriums vorgeschlagen.

**Frage 2.10:** Wiederum unter Bezugnahme auf die Klarstellung Nr. 27 wird in Bezug auf die Passage, in der es heißt, dass "die vorgenannte Verpflichtung entfällt, wenn Personal des derzeitigen Konzessionärs eingesetzt werden soll", darum gebeten, deren Umfang und Auswirkungen für den Fall zu präzisieren, dass der scheidende Konzessionär den Zuschlag für sein derzeitiges Los erhält und einige oder alle der derzeit im Los beschäftigten Fahrer nicht angegeben hat: In einem solchen Fall stellt sich die Frage, ob die genannten Fahrer - mit denen der Unternehmer das bisherige Arbeitsverhältnis fortsetzen würde - angesichts dieser Klarstellung in jeder Hinsicht als neue Fahrer zu betrachten sind und daher bei der Berechnung der durchschnittlichen Erfahrung, die der Unternehmer bei der Ausführung einhalten muss, nicht zu berücksichtigen sind.

#### **Antwort 2.10**

Nein, Fahrer, welche den Arbeitgeber nicht wechseln, können nicht als neue Fahrer betrachtet werden.

#### **Frage 3**

Es wird auf die Antwort zur Klarstellung Nr. 50 und insbesondere auf die Antwort Nr. 2 verwiesen, in der es heißt: "Die Zweisprachigkeitszulage ist bei der Berechnung der Personalkosten zu berücksichtigen und wird nicht separat erstattet". Es wird daher gebeten, die Höhe der Entschädigung für das Personal auf der Grundlage der Bestimmungen von Artikel 7.4 der technischen Spezifikationen zu spezifizieren, d. h. ob auf den aktuellen Zusatzvertrag oder auf den für die Mitarbeiter des Landes vorgesehenen Vertrag Bezug genommen wird oder ob der Wirtschaftsteilnehmer berechtigt ist, eine mögliche Höhe der Entschädigung zu definieren. Wenn zudem die Bescheinigung des Arbeitnehmers den in Artikel 7.4 der Technischen Spezifikationen vorgesehenen Betrag übersteigt, ist der Wirtschaftsteilnehmer dann verpflichtet, die Entschädigung anzupassen und auf der Grundlage welcher Bezugsgröße?

Ist die Entschädigung als monatlicher Betrag für die 12 monatlichen Zahlungen zu berechnen,

l'assegnazione ai diversi lotti sarà certamente proposta sulla base di un criterio oggettivo.

**Quesito 2.10:** Ancora con riferimento al chiarimento n. 27, relativamente al passaggio in cui si specifica che "l'obbligo di cui sopra viene meno quando deve essere assunto personale dell'attuale concessionario", si chiede di specificarne la portata e gli effetti nel caso in cui il concessionario uscente dovesse risultare aggiudicatario nel proprio attuale lotto, e non avesse indicato una parte o la totalità degli attuali autisti impiegati nel lotto: in tale ipotesi, si chiede se, alla luce di tale chiarimento, gli autisti predetti - con i quali l'operatore continuerebbe il pregresso rapporto di lavoro - siano viceversa da considerarsi a tutti gli effetti quali nuovi autisti e pertanto da non considerarsi agli effetti del calcolo dell'esperienza media che l'operatore deve rispettare in sede esecutiva.

#### **Risposta 2.10**

No, gli autisti che non cambiano datore di lavoro non possono essere considerati nuovi autisti.

#### **Quesito 3**

Si fa riferimento alla risposta al chiarimento nr. 50 e specificatamente alla risposta nr. 2 in cui si afferma che "L'indennità di bilinguismo deve essere presa in considerazione nel calcolo dei costi del personale e non è rimborsata separatamente". Si richiede quindi di specificare quale importo di indennizzo si debba andare a riconoscere al personale, sulla base di quanto previsto all'articolo 7.4 del Capitolato tecnico, ossia se si faccia riferimento all'attuale contratto integrativo o a quanto previsto per i dipendenti Provinciali, o se sia facoltà dell'operatore economico definire un eventuale importo di indennizzo.

Qualora inoltre il dipendente avesse un attestato superiore a quanto previsto all'articolo 7.4 del Capitolato tecnico, sussiste un obbligo per l'operatore economico di adeguare l'indennizzo e sulla base di quale importo di riferimento?

L'indennità è da calcolarsi come importo mensile per le 12 mensilità, o sulle 14 mensilità previste dal CCNL di riferimento, o sulla base



oder auf der Grundlage der 14 monatlichen Zahlungen, die im entsprechenden nationalen Kollektivvertrag vorgesehen sind, oder auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Dienstage in Form eines Tagegeldes pro gearbeiteten Tag?

**Antwort 3**

Für Mitarbeiter, welche durch die Sozialklausel übernommen werden, gelten die jeweils erworbenen Rechte. Für alle anderen Mitarbeiter gilt der jeweilige Kollektivvertrag und eventuelle Betriebsabkommen.

degli effettivi giorni di servizio in forma di indennità giornaliera per giorno lavorato?

**Risposta 3**

Per i dipendenti che sono assunti tramite la clausola sociale, si applicano i diritti acquisiti. Per tutti gli altri dipendenti, si applica il rispettivo contratto collettivo ed eventuali accordi aziendali.